

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



TESIS



**“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL
CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE PIURA – PERÚ AÑO 2018**

PRESENTADA POR:

GABRIELA DE LOS MILAGROS GONZÁLES GARCÍA

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Línea institucional:

Ciencias Contables y Administrativas

Sub-Línea de investigación:

Administración de personas

PIURA, PERÚ

2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL
CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE PIURA – PERÚ AÑO 2018**

PRESENTADA POR:

GABRIELA DE LOS MILAGROS GONZÁLES GARCÍA

**TESIS PARA OPTAR POR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Br. Gabriela de los Milagros Gonzáles García

TESISTA

Lic. Víctor Raúl Rojas Oballe

ASESOR

DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS

Yo: **GABRIELA DE LOS MILAGROS GONZALES GARCÍA**

Identificada con **DNI N° 44345684**, Bachiller de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y domiciliada en AA.HH. Almirante Miguel Grau Mz E lote 22 – II etapa del Distrito de Piura Provincia de Piura Departamento Piura Celular: 968103437 Email: gabrielagonzales5136@gmail.com

DECLARO BAJO JURAMENTO: que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada en el Perú o en el extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código Penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y Ley del Procedimiento Administrativo General y las normas legales de Protección a los Derechos de Autor.

En fe de lo cual firmo la presente.

Piura 05 de febrero de 2019



DNI N° 44345684

Artículo 411.- El que, en un procedimiento administrativo, hace una falsa declaración en relación con hechos o circunstancias que le corresponde probar, violando la presunción de veracidad establecida por ley, será reprimido por pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Art. 4 Inciso 4.12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD



UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

ACTA DE SUSTENTACION N° 75-2018-UNP-FCCAA-UI

Los miembros del jurado calificador que suscriben, reunidos para estudiar el Trabajo de Investigación, presentado por la señorita **Bachiller GABRIELA DE LOS MILAGROS GONZALES GARCIA**, denominado **"RELACION ENTRE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE PIURA – PERU AÑO 2017"** asesorada por el **LIC. VICTOR ROJAS OBALLE**, oídas las observaciones y respuestas formuladas y de conformidad al Reglamento de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas, lo declaran:

APROBADO ☒

DESAPROBADO ☐

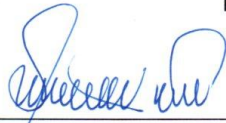
Con la mención de:

Bachiller

☒ En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**.

☐ En consecuencia, queda en condición de ser ratificada por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Piura y recibir el Título Profesional de **LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**, después que la sustentante incorpore las sugerencias del Jurado Calificador.


Piura, 14 de diciembre de 2018



DR. VICENTE SANCHEZ JUAREZ
Presidente



DR. ADOLFO ZETA VITE
Secretario



DR. ALFREDO HERRERA FARFAN
Vocal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL
CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE PIURA – PERÚ AÑO 2018**

TESISTA:

GABRIELA DE LOS MILAGROS GONZÁLES GARCÍA

**TESIS PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Dr. Segundo Vicente Sánchez Juárez
Presidente Jurado Calificador

Dr. Adolfo Zeta Vite
Secretario Jurado Calificador

Dr. José Alfredo Herrera Farfán
Vocal Jurado Calificador

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios Padre por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en todo momento, por haberme permitido llegar hasta este punto y poder lograr mis objetivos.

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante.

A mi amado esposo Edwin Silva Palacios por su sacrificio y esfuerzo para con nuestra familia, por su cariño, comprensión y amor.

A mis hijas Anghely Belén y Luciana Valentina porque son mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar por un futuro mejor.

AGRADECIMIENTO

Dios tu amor y tu bondad no tienen fin porque me permites tener y disfrutar de mi familia, porque puedo sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda, aprendiendo de mis errores para mejorar como ser humano y crecer de diversas maneras.

Gracias a mis hijas por ser los principales motores de mis sueños, porque por ellas mis expectativas crecen y me hacen ser mejor cada día, gracias a mi esposo por su apoyo incondicional por ser mi compañero con quien comparto intereses, metas, porque hemos logrado convertirnos en profesionales y aún hay muchas más metas que lograr.

Gracias a mis padres por el apoyo, por confiar y creer en mí.

Gracias a mi asesor el Lic. Víctor Raúl Rojas Oballe que me ayudo con el desarrollo y la inquietudes durante el desarrollo de esta investigación, al Centro de Salud San Pedro de Piura en particular al Dr. Jefe del Centro de Salud Jorge Zavala, quien me brindo la información necesaria para hacer posible este proyecto y a las demás personas que de una u otra manera aportaron para el desarrollo de la tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
ÍNDICE GENERAL.....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I: ASPECTOS DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	2
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Delimitación de la investigación.....	5
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes de la investigación.....	5
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	5
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	6
2.1.3. Antecedentes locales.....	7
2.2. Bases teóricas.....	8
2.2.1. Gestión del Talento Humano.....	8
2.2.2. Compromiso Organizacional.....	17
2.3. Glosario de términos básicos.....	24
2.5. Hipótesis.....	24
2.5.1 Hipótesis General.....	24

2.5.2 Hipótesis Específicas.....	24
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	25
3.1. Enfoque y diseño.....	25
3.1.1 Enfoque.....	25
3.1.2 Diseño.....	26
3.2. Sujetos de la investigación.....	27
3.3. Métodos y procedimientos.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos.....	27
3.4.1 Técnicas de muestreo.....	27
3.4.2 Técnicas de recolección de datos.....	27
3.4.3 Instrumentos de recolección de datos.....	27
3.4.4 De análisis.....	28
3.5. Aspectos éticos.....	30
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
4.1. Resultados.....	31
4.2. Discusión.....	35
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS.....	44

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: Procesos para integrar personas y compromiso organizacional

TABLA 2: Procesos para organizar personas y compromiso organizacional

TABLA 3: Procesos para recompensar personas y compromiso organizacional

TABLA 4: Procesos para desarrollar personas y compromiso organizacional

TABLA 5: Procesos para retener personas y compromiso organizacional

TABLA 6: Procesos para auditar personas y compromiso organizacional

TABLA 7: Gestión del talento humano y compromiso organizacional

TABLA 8: Tabla de resumen de procesamiento de casos de la variable:
Gestión del talento humano

TABLA 9: Tabla de fiabilidad de la variable: Gestión del talento humano

TABLA 10: Tabla del total de elementos de la variable: Gestión del talento
humano

TABLA 11: Tabla de resumen de procesamiento de casos de la variable:
Compromiso Organizacional

TABLA 12: Tabla de fiabilidad de la variable: Compromiso Organizacional

TABLA 13: Tabla del total de elementos de la variable: Compromiso
Organizacional

TABLA 14: Correlación y significación entre las variables Procesos para
integrar personas y el compromiso organizacional

TABLA 15: Correlación y significación entre las variables Procesos para
organizar personas y el compromiso organizacional

TABLA 16: Correlación y significación entre las variables Procesos para
recompensar personas y el compromiso organizacional

TABLA 17: Correlación y significación entre las variables Procesos para
desarrollar personas y el compromiso organizacional

TABLA 18: Correlación y significación entre las variables Procesos para retener personas y el compromiso organizacional

TABLA 19: Correlación y significación entre las variables Procesos para auditar personas y el compromiso organizacional

TABLA 20: Correlación y significación entre las variables Gestión del talento humano y el compromiso organizacional

INDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia básica

ANEXO 2: Matriz de consistencia general

ANEXO 3: Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

ANEXO 4: Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

ANEXO 5: Cuestionario de la gestión del talento humano

ANEXO 6: Cuestionario del compromiso organizacional

ANEXO 7: Solicitud al Centro de Salud San Pedro de Piura

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general el estudio de la relación existente entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura 2018; el cual cuenta con una población de 50 trabajadores tomando como muestra la misma cantidad y considerando las variables: gestión del talento humano y compromiso organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió información en un periodo específico 2018, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca) y el cuestionario de compromiso organizacional también en la escala de Likert (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca), que brindaron información acerca de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones, siendo sus resultados presentados en tablas y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que no existe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,114; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,432 el cual indica que no existe correlación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en el Centro de Salud San Pedro de Piura.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this research was to study the existing relationship between talent management and the organizational commitment of workers at the San Pedro de Piura Health Center in 2018; which has 50 workers, taking this number of workers as the sample size and considering Talent Management and Organizational Commitment as variables.

The method used in the research was the Hypothetical-deductive Model. This research used the non-experimental correlational design, which allowed collecting information from a specific period – 2018, by applying a questionnaire entitled *Questionnaire on Talent Management* based on the Likert Scale (always, almost always, sometimes, almost never, never) and the organizational commitment questionnaire employed the Likert scale (always, almost always, sometimes, almost never, ever), which provided information about talent management and organizational commitment in its dimensions, having the results presented in tables and literally.

The research concludes that there is evidence to assert that there is no significant correlation between Talent Management and Organizational Commitment, having obtained a value of Spearman's Rho coefficient of 0.114; likewise, a value of bilateral significance of 0.432 was obtained, which indicates that the correlation is weak. Therefore, it can be affirmed that Talent Management is not significantly related to Organizational Commitment in the San Pedro of Piura Health Center.

Keywords: Talent Management and Organizational Commitment.

INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos hemos visto que la gestión de una organización sea privada o pública ya no se apoya únicamente con elementos como la tecnología y la información sino en las personas. Nos encontramos en un mundo globalizado donde día a día se tiene mucha información y las organizaciones tratan de crear estrategias, implementar procesos y necesitan nuevas habilidades en el talento humano. Para las organizaciones los trabajadores son considerados el recurso más valioso, sin embargo según investigaciones resaltan que aún existen obstáculos que impiden que la gestión del Talento Humano agregue valor a las organizaciones siendo estos obstáculos los propios ejecutivos y gerentes, quienes deberían de estar preocupados por gestionar el talento, pero el problema se da debido a que la mayoría de gerentes están poco capacitados para atraer y retener el Talento Humano. Además consideraríamos como otro obstáculo importante el no tomar el tiempo necesario para mejorar los sistemas y procesos para la gestión del talento humano.

Es por ello que tanto las organizaciones privadas y públicas deberían mejorar las estrategias para administrar su talento humano, donde los mejores profesionales deberían ser reclutados y asignados en las posiciones laborales adecuadas según sus competencias, conocimientos y el perfil del puesto de trabajo con el fin de mejorar la calidad de servicio y generar un compromiso con la organización y con el cumplimiento de los objetivos, esto llevado al sector publico implica ciudadanos más exigentes con la calidad de los servicios y más canales de difusión para mostrar su malestar por un mal servicio. Esto se debe a que el mercado ha evolucionado y los recursos humanos también deberán hacerlo para poder satisfacer a este mercado que es muy exigente.

Así como es importante una buena gestión del talento humano en una organización es también de vital importancia cómo se sienten identificados los trabajadores con ella, es por ello que el objetivo de esta investigación fue estudiar si existe la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, con sus respectivas dimensiones. La investigación fue desarrollada en el Centro de Salud San Pedro de Piura, de esta forma lo que se pretende es que la organización pueda disponer de un mejor conocimiento de los trabajadores, para así poder incentivar comportamientos que impliquen en mejores resultados de la institución.

I. ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Transformaciones sociales y avances tecnológicos invaden el mundo contemporáneo, lo cual cambió la producción y los estilos de vida de las personas. El impacto de estas transformaciones obligó a los trabajadores a pasar por procesos de socialización, como una forma de enfrentar los constantes cambios en su carrera.

Del mismo modo, las instituciones del sector salud no se encuentran fuera de estos cambios inevitables y necesarios. Los profesionales de salud en el cotidiano de su trabajo han asumido actividades más complejas relacionadas con su profesión y organización. De esta forma, estos profesionales enfrentan las divergencias producto de los anhelos de cada sistema en el cual se encuentran inmersos.

Para explicar la situación presentada, diversos estudios trataron sobre los conflictos que profesionales del sector salud han enfrentado en lo cotidiano, al articularse con los demás sectores institucionales.

En el campo de la salud, el rol de los profesionales ha estado marcado por la racionalidad en el desempeño de sus acciones, exigiendo que estos profesionales cumplan con las normas y reglamentos, explicitados por la burocratización institucional del sector.

Al ocupar cargos de jefatura, estos profesionales adoptan los supuestos de la gerencia clásica. De esta forma, su compromiso con los valores profesionales se encuentra perjudicado, una vez que su atención se enfoca a las expectativas organizacionales.

Los conflictos producto del compromiso organizacional y profesional han afectado la conducta de los profesionales de la salud. La situación vigente es crítica y estos profesionales están buscando modificar su práctica en los contextos organizacionales.

Además de enfrentar estas disyuntivas, los profesionales durante su desempeño pasan por un conflicto interno, es decir, además del compromiso con la organización este profesional debe asumir el compromiso con la profesión.

Se observa que las políticas y los proyectos de desarrollo y la gestión de Recursos Humanos han enfocado el comportamiento de las personas en el trabajo, como una forma de favorecer un vínculo más intenso del individuo con las metas organizacionales y profesionales.

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad el estado enfoca todos sus esfuerzos al desarrollo de la renovación del estado para la innovación de la gestión pública, dentro de la problemática nacional de la gestión pública se evidencia una importuna política y dirección de recursos humanos; y esta problemática se agrava por inapropiados métodos de proyección, de recopilación, comprobación, evaluación del descargo, estímulo, desarrollo de habilidades y la investigación pretende dar conocimiento sobre la relación existente entre las variables; la investigación contribuirá al Centro de Salud de San Pedro de Piura para tener conocimiento sobre su dirección del talento humano y como incide en el compromiso con los empleados del Centro de Salud; por último, la investigación permitirá a la autora a contribuir en su desarrollo. Además, existe una carencia de desarrollo, políticas y aptitudes, ya sea porque las supremacías no valoran la dirección del personal o porque no cuenta con recursos para hacerlo.

En cuanto a la justificación práctica de esta investigación, aparte de conocer si existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, permitirá conocer nuevas estrategias para la gestión del talento humano en función al compromiso de los trabajadores con la organización, para el bienestar de ellos mismos y en la mejora de la producción, se comprende que el compromiso contribuye a que los trabajadores se identifiquen con sus roles profesionales y con la organización, volviéndose más motivados y por ende más involucrados.

La investigación se basó en teorías que fundamentan los conceptos teóricos de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional, de una manera que se pueda comparar lo teórico con los resultados de la investigación para establecer diferencias que permitan formular recomendaciones que permitan mejorar la situación real de la investigación.

Metodológicamente la investigación se basa en las teorías acerca de las variables en estudio; en la acumulación de datos a través de encuestas para determinar la relación de las variables gestión del talento humano y el compromiso de los empleados en el Centro de Salud San

Pedro de Piura; determinando el grado de significancia y de correlación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con el compromiso.

Socialmente la investigación pretende dar conocimiento sobre la relación existente entre las variables; la investigación contribuirá al Centro de Salud para tener conocimiento sobre su dirección del talento humano y como incide en el compromiso con los empleados del Centro de Salud; por último, la investigación permitirá a la autora a contribuir en su desarrollo profesional.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación entre los Procesos para integrar personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018
- b) Establecer la relación entre los procesos para organizar personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018
- c) Determinar la relación entre el proceso para recompensar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018
- d) Determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018
- e) Determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018
- f) Determinar la relación entre el proceso para auditar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018

1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- a) Delimitación espacial: Relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura.
- b) Delimitación temporal: Se recogerán resultados entre el 15 de agosto al 31 de octubre del 2018.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se fundamenta con antecedentes, que son investigaciones realizadas anteriormente a nivel local, nacional e internacional sobre la gestión del talento y el compromiso organizacional; estos fortalecerán a la presente investigación.

A continuación, se detallan antecedentes relacionados a la variable de estudio:

2.1.1 Antecedentes internacionales:

Pérez (2012) en su tesis titulada “Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV en el Municipio de Neiva - Huila, Colombia en el período 2009-2010, 2012”, sustentado en la Universidad de Manizales de Colombia, para obtener el grado de Magister en Gerencia del Talento Humano. El objetivo de esta investigación fue “describir las prácticas de contratación y el compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas en el Municipio de Neiva – Huila para el 2010 – 2011”. La población fue de 610 sujetos, obteniendo una muestra aleatoria simple de 156 profesionales asistenciales. Concluyendo que “sí se logró describir las prácticas de contratación y los niveles de compromiso organizacional, al señalar cómo el hecho de estar vinculados bajo figuras como la CTA y OPS, el nivel de respuesta fue similar a aquellos trabajadores con contrato directo”.

Zambrano y López (2015) en su tesis titulada “Desarrollo del Talento Humano como Herramienta para la Transformación de la Administración Pública - Guayaquil

Ecuador”, sustentado en la Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil, para obtener el título de Ingeniero Comercial, donde el objetivo fue diseñar procesos de reclutamiento, selección e inducción del departamento de Talento Humano en la M.I. Municipalidad de Guayaquil como medio para alcanzar el fortalecimiento y la transformación de la administración pública. El proyecto consideró como métodos de Investigación Inductivo – Deductivo, la población de investigación se efectuó con todo el universo del personal del área de Dirección de Recursos Humanos de la M.I. Municipalidad de Guayaquil, la cual está conformada por una población de 100 empleados, con una muestra de 100 empleados del área de Dirección de Recursos Humanos de la M.I. Municipalidad de Guayaquil. En conclusión se logró determinar que de acuerdo a la planificación estratégica la Gestión del Talento Humano se puede desarrollar con visión y estructura sistémica. Muchas de las pruebas que realiza la organización se enfocan en el conocimiento y personalidad, teniendo menor grado de relevancia las aptitudes.

2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Pérez (2014) presentó su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. El objetivo de esta investigación fue “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”. El diseño de investigación empleado fue no experimental, donde la población estuvo conformada por 120 trabajadores y con una muestra de 92 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Llegando a la conclusión que “no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”.

Farfán (2015) presentó su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. En este estudio el objetivo fue “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04”. El diseño de la investigación del estudio fue descriptivo correlacional - no experimental transversal, donde la

población y muestra estuvo conformada por 98 trabajadores. Llegando a la conclusión que “los directivos de la UGEL 04 Comas, deben tener presente que la gestión del talento humano es muy importante, ya que se relaciona directamente, para lograr un compromiso organizacional”.

2.1.3 Antecedentes locales:

Montalbán (2013) realizó una investigación titulada Calidad de vida y compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción de una empresa de bebidas de la provincia de Sullana – 2013 en la Universidad privada Cesar Vallejo, que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y del compromiso organizacional en los colaboradores del área de producción de una empresa de bebidas de la provincia de Sullana 2013, empleó la metodología tipo cuantitativa y en los resultados se puede apreciar que de acuerdo a los resultados obtenidos, en los niveles altos la calidad de vida laboral obtuvo un 23%, mientras que en sus indicadores el indicador con mayor porcentaje lo obtuvo la integración al puesto de trabajo con un 34.3%, mientras que el menor índice de porcentaje lo obtuvo al bienestar logrado a través del trabajo con satisfacción 16.4%. Así mismo los porcentajes en este nivel de manera general fluctuaron entre el 19% y el 29.9%. Llegando a las siguientes conclusiones no existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y del compromiso organizacional en los trabajadores del área de producción de una empresa de bebidas de la provincia de Sullana – 2013.

Carhuapoma (2013) realizó una investigación titulada compromiso laboral y habilidades de negociación del personal de contacto de una empresa de la ciudad de Piura en la universidad privada Cesar Vallejo, que tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el compromiso laboral y las habilidades de negociación del personal de contacto de una empresa de la ciudad de Piura, empleo la metodología tipo descriptiva. Llegando a los siguientes resultados de acuerdo con las dimensiones del compromiso organizacional se puede apreciar que respecto a los niveles altos las dimensiones afectiva y normativa comparten un 22.5%, mientras que la dimensión de comunidad obtuvo un 21.7% de los cuales se pudo decir que mantuvieron una cercanía porcentual diferida aproximadamente del 1%. Así mismo de acuerdo al nivel medio, la dimensión afectiva obtuvo un 57.5% seguido de la dimensión de continuidad con un 50.8% y de un 48.5% de la

dimensión normativa, de ello se puede decir que los tres niveles distan en un intervalo aproximado del 5%, llegando a las siguientes conclusiones no existe relación positiva entre el compromiso laboral y las habilidades de negociación del personal de contacto de una empresa de la ciudad de Piura; así mismo existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el indicador habilidad de control emocional del personal de contacto, además existe relación significativa entre la dimensión del compromiso organizacional de continuidad y habilidades de negociación del personal.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Gestión del Talento Humano

Iniciaremos definiendo los conceptos que componen la gestión del talento humano: “Gestión” y “Talento Humano”.

Respecto a gestión, para Ramírez (2005) el concepto gestión es similar al de administración y la define como “hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos” (p. 14).

Por su parte, respecto al talento humano, Alvarado y Barba (2013) refieren que “se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad)”. (p. 180), por otro lado agregan que el talento humano es la capacidad inteligente (humano) de resolver problemas, por medio de sus propias habilidades, destrezas, experiencias, conocimiento, motivación, compromiso, interés, entre otras. De acuerdo a ambos conceptos se podrá decir que la gestión del talento humano se resume en hacer diligencias, definir estrategias, políticas, disposiciones, objetivos, indicadores, para lograr que el equipo humano aporte su talento y así cumplir las metas de la organización.

Referido al concepto de gestión del talento humano, Chiavenato (2009) indica que el área de recursos humanos (RH) es una de las oficinas que más cambios de nombre ha sufrido en las organizaciones, nombres como administración de recursos humanos (ARH), gestión del talento humano, gestión de colaboradores, gestión del capital humano, o gestión de personas, esta área depende de la filosofía de cada organización, las políticas internas, el rubro en la que se desarrolle, las tecnologías empleadas, entre otras variables. Además remarca Chiavenato (2009), al mencionar sobre los objetivos de la gestión del talento humano, que son los trabajadores el principal componente de la organización siendo así que las organizaciones ya entendieron que su éxito dependerá de sus empleados.

La gestión del talento humano tiene como objetivo conseguir la colaboración eficaz de los trabajadores de modo que se logren los objetivos institucionales. Finaliza diciendo que los trabajadores son las que definen las fortalezas y debilidades de la institución.

Alles (2007), resalta dos componentes del talento humano: los conocimientos y las competencias, pero esta última característica es el factor diferenciador y define un mejor desempeño. Un verdadero talento estará relacionado por la combinación de ambos componentes y se requerirá de distinta manera respecto a la labor que deba desempeñar el trabajador. Por su parte, Dessler y Varela (2011) añaden que la administración del talento humano se entiende como la gestión de las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se refiere al proceso de reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y aseguramiento de un ambiente seguro para el trabajo, regido por normas de ética y de justicia para todos los trabajadores de la institución.

Por otro lado, Caicedo y Acosta (2012) presentan al hombre no como un recurso más dentro de la cadena productiva de la organización, sino como “un ser con intereses personales y sociales, ávido de desarrollarse integralmente”. Añaden además que se “considera al ser humano artífice de los cambios en las organizaciones, el elemento fundamental aquí es mostrar cómo se puede lograr una relación gana-gana de todos los actores y autores del desarrollo de la organización”. Estos autores consideran que el sistema de Gestión del Talento Humano busca el desarrollo tanto de las personas como de la organización, a la par; buscando asegurar que las personas logren su desarrollo dentro de la institución, procurando que estas brinden su conocimiento a esta.

Asimismo, Bonnet (2010) refiere que “hoy el talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de internacionalización y la globalización”. Por otro lado señala que la Gestión del Talento Humano no está referido a saber cómo “manejar a la gente”, sino de humanizar más a la organización, procurando que el talento humano tenga sus requerimientos satisfechos en la medida de lo posible.

Sobre esto, Del Castillo (2012) describe mediante una frase de Bill Gates, fundador de Microsoft, lo que representa el talento humano: “Si 20 personas concretas dejaran Microsoft, la empresa quebraría”, prosigue que esto nos da a entender la importancia del talento humano, al ser este componente una de las principales ventajas competitivas.

Agrega que las organizaciones tenderán a depender de personas talentosas y no al contrario. Finaliza mencionando que las organizaciones están preocupándose en desarrollar a su talento humano como una manera de mantenerlos fieles a ellos.

Además, Cabrales (2009) indica que los gerentes deben ser estrategas que persiguen sus objetivos que los lleven a diferenciarse de la competencia y para ello deben conocer y dimensionar las capacidades de su equipo humano; siendo un factor vital para ello el hacer saber a su equipo el valor de sus acciones, eso los hará sentir importantes dentro de la organización y por consiguiente, ofrecer un mejor rendimiento.

De lo expuesto, se entiende que el elemento humano es más allá de un recurso, de una materia prima o insumo en el proceso de la organización; puede llegar a ser el elemento diferenciador entre una institución y otra.

Por su parte Caicedo y Acosta (2012), definen a la Gestión del Talento Humano como una “herramienta fundamental para lograr que la organización se desarrolle y se sostenga en el tiempo, contribuyendo a que los integrantes de la misma obtengan las condiciones necesarias para lograr sus objetivos” (p. 106).

Al respecto, Pardo (2013) señala que la Gestión del Talento Humano administra el desarrollo del talento humano de manera concordante con las políticas de la institución. Prosigue mencionando que la Gestión del Talento Humano debe encargarse del desarrollo de los seres humanos que componen la organización en el ámbito laboral.

Veras y Cuello (2005) definen a la Gestión del Talento Humano, citando a Fernández (2001), de “la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización”. (p. 14)

Para Jaramillo (2005), la Gestión del Talento Humano es el conjunto de procesos requeridos para liderar a los trabajadores de una institución, que incluyen etapas como el reclutamiento, selección, capacitación, políticas de compensación, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otras; con el objetivo de conseguir el mayor valor agregado al producto de cada componente de la organización.

Las definiciones planteadas inciden en que la gestión del personal busque potenciar su desempeño, dando apoyo, impulso, incentivo al talento de los trabajadores que lleven a la evolución de la organización en conjunto. La gestión del talento humano debe propender a que el personal se sienta cómodo para desarrollar su máximo potencial.

Dimensiones de la Variable Gestión del Talento Humano

Para definir las Dimensiones de esta Variable empleamos los seis procesos de la gestión del talento humano descritos por Chiavenato (2009), las dimensiones son:

- Procesos para integrar personas.

Referido al proceso de incorporación de nuevos trabajadores en la institución, indica Chiavenato (2009). Para Sanabria (2015) es el proceso de “atraer candidatos idóneos a ocupar determinado puesto”. (p. 28).

- Procesos para organizar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como la definición de las funciones del personal dentro de la institución y la estructura jerárquica. Asimismo para Sanabria (2015) son “los procesos mediante los cuales las entidades definen las características (competencias, funciones y responsabilidades, entre otras) de un determinado puesto de trabajo”. (p. 28).

- Procesos para recompensar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como el que promueve el incentivo al personal. Siendo considerado para Sanabria (2015) este proceso “Incluye tanto el salario regular que reciben los funcionarios por el cumplimiento de sus funciones, como los eventuales instrumentos, monetarios o no, para motivar la acción de los empleados públicos (pagos, bonos ocasionales, primas, planes de beneficios y bienestar, entre otros)”. (p. 28).

- Procesos para desarrollar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como el que promueve el desarrollo del personal. Para Sanabria (2015) este proceso se refiere a “las prácticas empleadas por la entidad para incrementar las competencias y los conocimientos de los servidores públicos, requeridos para el cumplimiento de sus funciones”. (p. 28).

- Procesos para retener a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como que procura preservar al personal dentro de la institución. Para Sanabria (2015) este proceso se refiere a las “diversas prácticas que lleven al empleado a quedarse en la entidad (retención)”. (p. 28).

- Procesos para auditar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como el proceso de control del desempeño del personal. Para Sanabria (2015) este proceso “se refiere a los mecanismos aplicados en la entidad para realizar una valoración del trabajo del funcionario y su desempeño dentro de la organización”. (p. 28).

Es lógica la división de la gestión del talento humano en los seis procesos, empezando por la admisión de los nuevos trabajadores, luego la responsabilidades y el salario correspondiente, la política de incentivos, de capacitación y desarrollo del personal, las actividades de mantenimiento del personal y finalmente la evaluación del personal; proceso que no cierra el gran macro-proceso de gestión del talento humano , sino que permite la mejora continua del personal, con ello, el crecimiento y desarrollo de la organización.

Importancia de la Gestión del Talento Humano

Jaramillo (2005) indica que su importancia radica en el hecho que contribuye a que la institución logre sus objetivos y alcance su misión, alcanzar la competitividad; por medio de trabajadores bien capacitados, motivados y con posibilidades de realizarse dentro de la institución. Agrega además que, depende de la gestión del talento humano que una organización logre el éxito, y que para ello requiere el aporte de capital intelectual de los trabajadores. Además para Mejía, Jaramillo y Bravo (2006), la importancia del talento humano y su gestión está en función de la dimensión que tiene en estos días, donde es importante la acumulación de conocimientos, cada vez más exigente, tanto individuales como organizacionales. Al respecto Chiavenato (2009) resalta que las personas son el componente más importante en una organización, entonces la gestión del talento humano permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos institucionales.

Además refiere que la gestión del talento humano contribuye al éxito de la gestión de la institución:

- Ayudando a alcanzar los objetivos institucionales.
- Haciendo competitiva a la organización.
- Manteniendo al personal entrenado y motivado
- Promoviendo el desarrollo y realización de los empleados en el trabajo.
- Mejorando la calidad de vida en el trabajo.
- Dando flexibilidad a la organización ante los cambios del entorno.
- Brindando lineamientos de ética y responsabilidad social, Concluye Chiavenato (2009).

Finalmente, Atehortua, Bustamante y Valencia (2008) indican que “el proceso de gestión del talento humano para las empresas, es de alta importancia en el marco de un sistema de gestión integral, por cuanto es en el talento humano donde descansa buena parte del éxito o el fracaso de una entidad”. (p. 154).

Es claro que al haber identificado que el personal es el componente más importante en una institución, la gestión para que su desempeño contribuya óptimamente al logro de los objetivos institucionales es crucial. Contribuir para que las personas se sientan cómodas y comprometidas con su trabajo es una situación en la que ambas partes ganen: Institución y Trabajador.

La Gestión del Talento Humano en el Sector Público

Al respecto, Calderón (2004) indica que “la gestión del talento humano en el sector público se ha centrado en la administración de personal, y poco se ha avanzado en la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales” (p. 72). Por su parte, Sanabria (2015) explica por qué la necesidad de la gestión del talento humano en el sector gubernamental, al cual se le exige cada vez mayor eficiencia e indica que la consecuencia de cambiar las formas organizacionales y el uso de los productos y resultados en el gobierno es que las políticas de Gestión del Talento Humano se justifican cada vez más por los resultados alcanzados, o por alcanzar, que simplemente por la eficiencia o por la regla de conformidad.

Añade Sanabria (2015), explicando sobre el caso colombiano, que bien se puede asemejar al sector público peruano, que los cambios en el entorno social, económico, político, tecnológico e institucional afectan el crecimiento, la formalidad y la estabilidad del empleo público en Colombia y, en esa medida, se requiere de una política pública moderna en la materia que responda de manera ágil a las nuevas necesidades del Estado.

Por su parte, Echevarría (2005) señala que la gestión del talento humano se está transformando en el sector público, al verse cambios en el funcionamiento de las instituciones públicas. Menciona ciertas características de la modernización del empleo que también afectan al sector público, tales como:

- Fin de la estandarización y uniformidad de la relación con el empleo.
- Debilitamiento de los puestos de trabajo estables.
- Privilegio del empleado que sabe, sobre el que hace.
- Replanteo de los horarios de trabajo.

Agrega Echevarría (2005) sobre la complejidad del empleo en el sector público, hace una relación detallada de sus problemas, tales como:

- Marcos reguladores de los empleos muy rígidos que hacen poco flexible la adaptación a los cambios.

- Funciones excesivamente reguladas.
- Estructuras orgánicas poco flexibles.
- Casi nula rotación interna.
- Procesos de selección complejos.
- Mecanismos de compensación complicados o inexistentes.

Al respecto, SERVIR (2008), explica la situación de la gestión del talento humano en el Perú indicando que como se sabe, una manera de alcanzar el desarrollo del talento es mediante capacitaciones brindadas por el empleador a sus trabajadores; sin embargo, dentro del estado, estas son casi inexistentes - a diferencia de lo que ocurre en el sector privado-, lo que, la práctica, contradice la Ley Marco del Empleo Público, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, y la Ley del Estatuto Escalafón del Servicio Civil, que establecen la capacitación como uno de los derechos claves del trabajador público.

Continúa SERVIR (2008), esta situación resulta desalentadora, pues impide creer firmemente en organismos públicos calificados y modernos, que administren y brinden servicios de calidad en beneficio de la comunidad. Se sabe que la capacitación contribuye a generar recursos humanos competitivos y, a partir de allí, a incrementar la productividad y obtener mejores indicadores de eficiencia.

En esta época en que los clientes son cada vez más exigentes y más conocedores de sus derechos, el sector público debe orientarse a ofrecer servicios de muy alta calidad; en ese sentido, el desarrollo del talento humano que forma parte de este sector es vital para obtener un estado eficiente.

Durante varias décadas no se hizo mayor esfuerzo por hacer énfasis en el desarrollo del talento humano, por ello predominaba la percepción de empleados burocráticos con poco criterio, efectuaban sus labores con el propósito de hacer todo lo más ineficientemente posible; estos últimos años existen actuaciones concretas para promover un estado con personal más preparado y comprometido con los objetivos institucionales.

Teorías de la Gestión del Talento Humano

Al respecto Robbins y Judge (2009) indican que existen dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Es así que después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, se concluye que los puntos de vista que aquéllos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas.

Prosiguen Robbins y Judge (2009), y sostiene que de acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos, a realizarlo; en contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y, los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad. La teoría Y plantea que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Además señalan que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por tanto, se propusieron ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo. Además precisan que no existe ninguna evidencia que confirme la validez de alguno de los conjuntos de suposiciones, o que al aceptar las de la teoría Y y modificar las acciones propias en concordancia se logrará que haya trabajadores más motivados.

Finaliza indicando que igual que con las teorías de jerarquía de necesidades, las teorías X e Y carecen de dicho apoyo empírico.

Sobre esta misma teoría, Del Castillo (2012) indica los siguientes conceptos respecto a la Teoría X:

- A las personas les disgusta el trabajo y en la medida de lo posible lo evitan.
- Si se desea lograr un objetivo se debe controlar a las personas.
- Las personas procuran tener seguridad y que no se le asignen responsabilidades.

Agrega Del Castillo (2012) respecto a la Teoría Y:

- Las personas se esfuerzan de manera voluntaria en su trabajo.
- Las personas al gozar de libertad de acción logran alcanzar los objetivos.
- Las personas tienen creatividad y son innovadoras.

El autor describe solo dos tipos de seres humanos: Los que consideran que el trabajo es una actividad desagradable: Teoría X; y los que consideran al trabajo como una actividad natural más de sus vidas: Teoría Y. De acuerdo a ello, los Gerentes deben actuar para forzar a que el personal con una percepción negativa del trabajo cumplan con sus actividades; y actuar de manera que motive a las personas que consideran que el trabajo es una actividad más en sus vidas.

La Gestión del Talento Humano en la actualidad

Cabrales (2009) indica que es difícil separar el comportamiento de las personas y de las organizaciones en estos tiempos. Sustenta en el hecho que las organizaciones están compuestas por personas y lo que estas piensen, sientan y decidan, será lo que la organización piense, sienta y decida. Sobre esto, Bonnet (2010) describe la agenda del área encargada de gestionar el talento humano para el presente siglo indicando que la convicción de que en lo sucesivo el éxito organizacional va a depender de la capacidad organizacional sugiere una agenda de compromisos del área de gerencia del talento humano, que debe incluir los siguientes aspectos:

- El registro de los cambios en el comportamiento demográfico de la fuerza laboral y su impacto futuro.
- La creación de un sentido de pertenencia por parte de la gente que conforma la organización.
- El fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo de equipo y el ofrecimiento de oportunidades de desarrollo.
- La preparación para la complejidad y el cambio.
- La generación de una visión estratégica
- El ejercicio del liderazgo para la ejecución de esta agenda.

El autor describe estas seis actividades que debe desarrollar el área encargada del personal, de modo de potenciar el talento humano que conforma su institución.

Continúa Bonnet (2010) desarrollando sobre los compromisos de la Gerencia del Talento Humano para el siglo XXI, indicando que para los próximos años, las gerencias del talento humano europeas deberán contemplar los siguientes aspectos:

- La participación activa en el proceso de planeamiento estratégico institucional.
- Gestión estratégica de la información y mejor capacidad de comunicación.

- Promover la adaptación y desarrollo de carrera del talento humano.
- El conocimiento del entorno y la capacidad de promover el cambio.

Por otra parte, Bonnet (2010) destaca los siguientes compromisos de la gerencia del talento:

- Definición de roles y responsabilidades enfocada a los objetivos.
- Liderazgo.
- El conocimiento del negocio y desarrollo de carrera.
- Gestión del cambio, teniendo al talento humano como base.
- Sólida imagen institucional y enfoque a futuro.
- Sistema de comunicación efectivo.
- Promoción de trabajo en equipo y adecuado compromiso.

Por su parte Senge (2006) refiere que se deje de lado el concepto que el mundo está compuesto por fuerzas separadas y desconectadas se podrán construir organizaciones basadas en la gente que la conforma, en su inteligencia, en sus aptitudes para lograr las metas que ella desea, donde prima la libertad de crear, de aprender, en conjunto: Personas y organizaciones.

2.2.2 Compromiso Organizacional

Evolución del Compromiso Organizacional.

Juaneda y González (2007) describen la evolución del Compromiso Organizacional a través de las diferentes definiciones que tienen origen en los años 60 en adelante:

Para Becker (1960), el Compromiso Organizacional es aquel que “surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación”. Según Sheldon (1971) el Compromiso Organizacional es “...una actitud u orientación hacia la organización la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización”. En tanto para Salancik (1977) el Compromiso Organizacional es “Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones”.

Para Morris y Sherman (1981) el compromiso organizacional es la “Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo”. En tanto para Wiener (1982) el compromiso organizacional es “La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido

que se corresponde con las metas y objetivos de la organización”. Asimismo para O’Reilly y Chatman, (1986) el Compromiso Organizacional es un “Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización”.

Para Dwyer y Oh (1987) el Compromiso Organizacional es “El compromiso como promesa implícita o explícita entre los compañeros del intercambio, de cara a mantener la relación”.

Para Mathieu y Zajac, (1990) el Compromiso Organizacional es la “Atadura o enlace de un individuo hacia la organización”. Pero Meyer y Allen, (1991) el Compromiso Organizacional es el “Estado psicológico que ata al individuo a una organización”. Sin embargo para Mowday, Porter, y Steers (1998), el Compromiso Organizacional es “la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella”. Se considera importante definir el concepto Compromiso, Pinto (2012) lo define como “la motivación y el deseo de continuar actuando de acuerdo con nuestras creencias, opiniones y responsabilidades” (p. 92).

Por su parte, Aamot (2010) señala que hoy en día a las organizaciones les interesa el compromiso de los empleados, se preocupan de medir permanentemente el índice de satisfacción laboral y el nivel de compromiso de su personal. Refiere también que el concepto de compromiso es el grado en el que el personal se compromete con algo o alguien dentro de la institución y/o en la práctica cuál será su entrega en su trabajo de acuerdo a su compromiso.

Araujo y Brunet (2012) al respecto del Compromiso Organizacional indican que “La competitividad sostenible de las organizaciones en la actualidad depende en gran medida del nivel de compromiso de sus competidores.” (p. 9). Sostiene además, Araujo y Brunet (2012) que alineado con la automotivación, el compromiso es una fuerza permanente que hace que el colaborador actúe según sus propias convicciones y deseos para la institución, habiéndose propuesto a superar sus objetivos personales, mismos que son también los de la entidad.

Por su parte, Blanco (2011) señala que si el empleado acepta los valores de la institución y se esfuerza por dar su mejor trabajo, se conseguirá un intercambio de esfuerzos, se obtendrá que el trabajador tenga compromiso organizacional hacia la institución. También explica que es

importante que el empleado se sienta identificado con su institución, que sus objetivos estén alineados; en ese contexto el trabajador tendrá un buen desempeño.

Ríos, Ramírez, del Rayo y Ferrer (2010) explican el significado de Compromiso Organizacional citando a Davis y Newstrom (2000) como “el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”. Los autores identifican que cuanto más antiguo el trabajador, mayor compromiso con la institución.

Por su parte, Robbins y Judge (2009) sostienen que el Compromiso Organizacional tiene por objetivo optimizar el funcionamiento de las instituciones a partir del estudio de las personas que la conforman. El estudio abarca tres determinantes del comportamiento organizacional: individuos, grupos y estructura. Por ello lo definen al Compromiso Organizacional como el estudio del desenvolvimiento de las personas dentro de una institución y como esta interacción afecta a los resultados de esta, por ello evalúa aspectos como los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de personal, productividad, desempeño laboral y administración.

Por otra parte, Betanzos y Paz-Rodríguez (2011), definen al Compromiso como un sentimiento, un vínculo emocional entre el trabajador y su centro laboral, asimismo este Compromiso tiene tres componentes que lo conforman:

- La identificación con los objetivos y valores institucionales,
- Predisposición en contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y
- El deseo de ser parte de la institución.

Sobre el Compromiso Organizacional, Chiavenato (2009) indica que este concepto se refiere a la comprensión de los recursos humanos que actúan en las organizaciones y como estos trabajadores interactúan con las organizaciones y viceversa; que el Compromiso Organizacional nace como una necesidad de entender el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, apunta además que las organizaciones son el reflejo de las personas que la integran.

Para Uribe (2014), el Compromiso Organizacional es el “grado en el cual los valores y metas de los trabajadores son congruentes con los de la organización donde trabajan, lo cual propicia que ellos se comprometan con la organización”. (p. 79). Siendo considerado para

Aamot (2010), el Compromiso Organizacional es el “grado hasta el cual el empleado se identifica y se involucra con una organización”. (p. 364).

Por otro lado, Betanzos y Paz-Rodríguez (2011) indican que el compromiso de los trabajadores está asociado a su carrera profesional, su entorno de trabajo y la trascendencia de estos el trabajo que realizan con sus vidas. Mencionan también que identifican cuatro tipos de empleados de acuerdo al compromiso:

- Comprometidos con su entorno de trabajo y su superior
- Comprometidos con la alta gerencia y la institución,
- Comprometidos a ambos grupos, y
- No comprometidos con nada ni nadie.

Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional

Se definen desde el punto de vista de tres autores:

- Compromiso afectivo:

Para Robbins y Judge (2009) es el afecto que logra desarrollar el trabajador por su centro laboral. Según Araujo y Brunet (2012) el trabajador interioriza los objetivos de la institución y en ese sentimiento se esfuerza por ella y no desea renunciar.

Para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con la emoción positiva de permanecer en la organización.

- Compromiso para continuar:

Para Robbins y Judge (2009) es la percepción de la pérdida económica que podría generar el dejar el actual trabajo. Siendo para Araujo y Brunet (2012) un compromiso material, el trabajador percibe que es bien remunerado por la labor que realiza y evalúa lo que perdería si renuncia. Sin embargo para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con el análisis que hace el trabajador sobre la “inversión” de tiempo y esfuerzo hecho en la organización, la cual perdería de retirarse de la misma. Es la inseguridad de encontrar algo similar en otro empleo la que lo desalienta de renunciar.

- Compromiso normativo:

Para Robbins y Judge (2009) es el compromiso que nace por el sentimiento de obligación de quedarse en el actual trabajo. En tanto para Araujo y Brunet (2012) es un compromiso que nace de la presión del “qué dirán” si el trabajador da muestras de deslealtad. Sin embargo para

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) está relacionado con la lealtad a la organización o de estar en “deuda” con esta por algún beneficio recibido.

Los conceptos planteados por los autores citados, nos llevan a entender que los trabajadores se relacionan con la institución según tres tipos de compromiso claramente definidos: (i) El que está movido por el sentimiento hacia la institución; (ii) el que está impulsado por el temor a perder lo que la institución le da. Análisis costo-beneficio; y (iii) el que está movido por la obligación de ser leal a la institución en la que trabaja.

Importancia del Compromiso Organizacional

Omar y Urteaga (2008) indican que la importancia del Compromiso Organizacional radica en que mediante él, se puede influenciar tanto en la eficiencia como en el bienestar de los trabajadores de una organización. Asimismo Araujo y Brunet (2012) destacan que la importancia del Compromiso Organizacional se sustenta en que el talento humano es lo esencial en una organización, por lo que desarrollar un fuerte compromiso del personal con los objetivos institucionales es primordial. En ese sentido, se debe buscar un nexo afectivo con la organización y con alcanzar sus metas, así descompone este compromiso en tres elementos:

- Compromiso con los objetivos y valores de la organización.
- Compromiso con esforzarse por la organización.
- Deseo de mantenerse dentro de la organización.

Los autores citados, adicionalmente de los conceptos ya expuestos sobre el Compromiso Organizacional, inciden en la importancia que tiene el entender el comportamiento y el nivel de compromiso de los trabajadores con los objetivos de la institución, debido a que su desempeño individual será el desempeño final de la institución. La institución es orgánica, es una suma de todos sus elementos, siendo el más importante el talento humano.

El Compromiso Organizacional en el Sector Público

Sobre este tema, Solano (2011) indica que las evidencias apuntan a que los trabajadores no son más eficientes solo por un buen salario, sino que también la satisfacción de sus expectativas por parte de la organización logrará el buen desempeño laboral. Añade que sin embargo, a pesar que la motivación del talento humano es primordial para la eficiencia de la

organización, este elemento reacciona de distinta manera en el ámbito público que en el ámbito privado. Dicho esto, los estudios sobre el talento humano desarrollados en el sector privado no se pueden aplicar necesariamente tal cual en el sector público, por lo que es necesario un estudio particular para el sector público.

Agrega Solano (2011) exponiendo sobre lo que impulsa a un trabajador del sector público a comprometerse con su institución no es lo mismo para un trabajador del sector privado, luego continúa indicando que hay estudios que identifican que un funcionario público tiene mayor prevalencia por valores como el servicio y el interés público, agrega que los funcionarios públicos a diferencia de los privados, no se mueven por altas remuneraciones, sino resalta en ellos la satisfacción de ayudar a otros.

Mayor (2009) desarrolla sobre el efecto del liderazgo de la alta dirección con el clima laboral en la organización, indican que gerentes preocupados por su institución esparcen un ambiente de confianza para desarrollarse y expresarse, lo cual deriva en un alto Compromiso Organizacional. Así mismo resalta el problema que se vive en el sector público, el tiempo de permanencia de los servidores públicos, y es que identifica el hecho que muchos funcionarios desarrollarán sus labores en una organización de manera temporal, con suerte lo que dure el gobierno de turno; esto genera un menoscabo en el Compromiso Organizacional muy fuerte para las instituciones públicas.

Solano (2011) señala que existen tres tipos de motivaciones de los funcionarios públicos:

- Motivaciones Racionales: relacionada a sentir que su trabajo particular es útil, por lo que busca desarrollar labores acorde a sus competencias.
- Motivaciones basadas en normas: relacionadas al esfuerzo que efectúa el funcionario público por cumplir la normativa.
- Motivaciones afectivas: relacionadas al sentimiento que le provocan diversas situaciones sociales.

Solano (2011) nos describe el perfil de un empleado público, reconociendo que son distintas las motivaciones que lo guían, resaltando buscar el interés público y que no se orientan tanto a los altos salarios como un motor de sus acciones.

Teorías del Compromiso Organizacional

Al respecto, Omar y Urteaga (2008) indican que al encontrarnos en una economía globalizada es importante tener una ventaja competitiva, y los directivos han identificado que esta ventaja puede estar dada por el factor humano; es así que el estudio de cómo lograr mayor compromiso de los trabajadores con la organización es trascendente para el logro de las metas organizacionales. En ese sentido la importancia del Compromiso Organizacional está representada porque a partir de un mayor grado de compromiso se puede aumentar la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización.

Omar y Urteaga (2008) detallan cómo se concibió el Compromiso Organizacional como unidimensional, inicialmente se percibía como un concepto que era un asunto de sentimiento afectivo hacia la institución; posteriormente, nuevos autores describen al CO como un constructo multidimensional.

Sobre su naturaleza multidimensional, Omar y Urteaga (2008) precisan que Meyer, Allen y Smith (1993) definieron que el Compromiso Organizacional se compone de tres factores: (i) relativo al lazo afectivo con la organización, (ii) relativo a la percepción económica de dejar el empleo y (iii) relativo a la obligación de no renunciar. A modo de resumen es una relación trabajador – organización que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización. Asimismo, Ruíz de Alba (2013) citando a McNeil (1985) describe lo que denomina como “contrato psicológico” a la relación entre los trabajadores y la organización, una relación que puede ser por interés material o relacional. El primer tipo de contrato es de corto plazo, es más interesado en lo económico, y el segundo es una relación más estable. Por otro lado, Omar y Urteaga (2008), presentan un interesante estudio de Meyer y Cols (2002) que demuestra que el compromiso afectivo y el normativo tienen una correlación positiva, y ambas aparecen con aspectos positivos en la organización tales como mayor calidad del trabajo, satisfacción laboral, permanencia, asistencia. En contraparte, el compromiso de permanencia, no tiene correlación con el compromiso afectivo y no aporta a las conductas positivas en la organización. Finalmente indican que el único elemento común en los tres componentes del Compromiso Organizacional parece ser que su presencia disminuye la predisposición a renunciar.

2.3 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS

Gestión: MONDY, R WAYNE (2005) Afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales.

Talento: Según la real academia española de la lengua, refiere a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Compromiso: Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

2.5 HIPÓTESIS

2.5.1 Hipótesis general:

La Gestión del Talento Humano tiene una relación significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre los procesos para integrar personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
- b) Existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
- c) Existe una relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.

- d) Existe relación directa y significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
- e) Existe relación directa y significativa entre los procesos para retener a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
- f) Existe relación directa y significativa entre los procesos para auditar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 ENFOQUE Y DISEÑO

3.1.1 Enfoque

Según el desarrollo e investigación se obtiene que es un enfoque cuantitativo.

La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. Por lo tanto, para realizar estudios cuantitativos es indispensable contar con una teoría ya construida, dado que el método científico utilizado en la misma es el deductivo.

El Método cuantitativo tiene su base en el positivismo, que busca las causas mediante métodos tales como el cuestionario y producen datos susceptibles de análisis estadístico, por ello es deductivo. Para el positivismo, la objetividad es muy importante, el investigador observa, mide y manipula variables; además de que se desprende de sus propias tendencias y es que la relación entre éste y el fenómeno de estudio es independiente. Lo que no puede medirse u observarse con precisión se descarta como “objeto” de estudio. Cabe señalar que el primer enfoque a la investigación en desarrollarse fue el cuantitativo.

De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrollará un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis.

3.1.2 Diseño

El diseño de estudio de la investigación fue de tipo no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, ya que no se manipularon ni se sometieron a prueba las variables de estudio.

Diseño no experimental

Hernández et al. (2010) nos dicen que el diseño no experimental es el tipo de estudio en el que las variables independientes no son alteradas deliberadamente con el fin de verificar su dependencia, el investigador solo se limita a observar el fenómeno.

Investigación descriptiva

Para Hernández et al. (2010) el diseño descriptivo busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población en un determinado momento y tiempo.

Investigación correlacional

De acuerdo a lo indicado por Hernández et al. (2010), señala que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después, cuantifican y analizan la vinculación, tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Investigación transversal

Conforme a lo mencionado por Hernández et al. (2010), definen al diseño transeccional o transversal como aquel en que la recolección de los datos se produce en un momento único, como una toma fotográfica de un momento preciso que luego es analizado.

Así, este diseño de investigación se estructura de la siguiente manera:

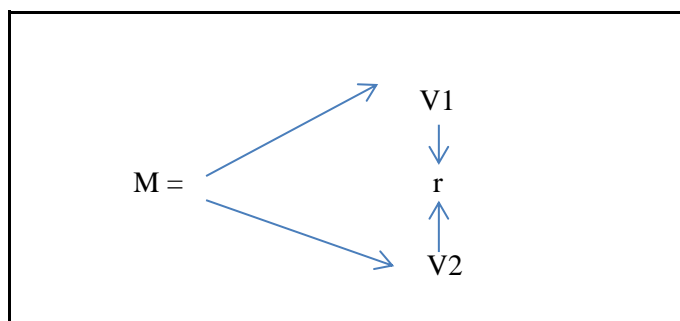


Diagrama del diseño correlación

En el diagrama anterior:

M = Trabajadores del Centro de Salud

V1 = Gestión del talento humano

r = Relación de las variables

V2 = Compromiso organizacional

3.2 SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación participaron 50 trabajadores del centro de salud de San Pedro de Piura. El método de selección de la muestra fue porque la población es pequeña. De acuerdo a Hernández citado en Castro (2003), expresa que “si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra” (p.69).

3.3 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

El método empleado en nuestro estudio fue hipotético-deductivo y con un enfoque cuantitativo. Según Bernal, “el método hipotético-deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. Y según Hernández y otros, el enfoque es cuantitativo cuando se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico”.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Técnicas de muestreo: Muestreo simple

3.4.2 Técnica de recolección de datos: Recolección de campo

3.4.3 Instrumentos de recolección de datos:

a) Técnicas

- Encuesta: Está estructurada de acuerdo a las dimensiones de las variables gestión del talento humano y compromiso organizacional; ésta fue elaborada a partir de sus respectivos indicadores. La finalidad de ambos instrumentos fue recabar información que sirviera para resolver un problema de investigación.

b) Instrumentos

- Cuestionario: El cuestionario será aplicado a los 50 empleados del centro de salud san pedro; el cuestionario está estructurado en escalas de Likert, con alternativas: Total desacuerdo, En desacuerdo, indeciso, de acuerdo y Totalmente de acuerdo, a las que se les asignó valores que van del 1 al 5, las que expresan el nivel de aprobación de cada aspecto evaluado.

3.4.4 De análisis: Análisis de cron Bach

Tabla 8

Tabla de resumen de procesamiento de casos de la variable: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	50	94,3
	Excluido	3	5,7
	Total	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 09

Tabla de fiabilidad de la variable: Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,771	36

Tabla 10

Tabla del total de elementos de la variable: Gestión del talento humano

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cron Bach si el elemento se ha suprimido
G1	107,4200	139,840	,609	,748
G2	107,2400	150,227	,217	,767
G3	107,6200	152,322	,160	,769
G4	107,4200	146,044	,429	,758
G5	106,9400	147,609	,468	,759
G6	106,7200	151,144	,260	,766
G7	107,0800	152,238	,178	,769
G8	107,3200	150,344	,209	,768
G9	106,5200	148,744	,382	,761
G10	107,1600	152,668	,137	,771
G11	107,4600	141,641	,588	,751
G12	107,4200	146,208	,295	,764
G13	107,1200	147,577	,296	,764
G14	107,0200	133,938	,681	,741

G15	107,1000	133,357	,685	,740
G16	106,7200	144,206	,459	,756
G17	107,0800	149,259	,330	,763
G18	107,2600	164,890	-,319	,790
G19	106,4600	160,090	-,154	,782
G20	106,6600	149,576	,216	,768
G21	107,2400	155,941	,006	,776
G22	107,0400	146,080	,363	,760
G23	107,2600	152,564	,135	,771
G24	107,2600	156,441	,002	,775
G25	107,4200	155,677	,013	,776
G26	107,3600	149,582	,238	,766
G27	107,3200	156,957	-,036	,779
G28	107,3000	150,786	,266	,765
G29	107,2800	154,410	,088	,772
G30	107,2800	150,859	,164	,770
G31	107,6800	143,610	,474	,755
G32	107,2000	152,490	,148	,770
G33	107,7800	146,338	,401	,759
G34	107,3600	148,602	,337	,762
G35	106,9600	149,141	,338	,763
G36	106,9200	153,055	,158	,769

Tabla 11

Tabla de resumen de procesamiento de casos de la variable: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	94,3
	Excluido	3	5,7
	Total	53	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 12

Tabla de fiabilidad de la variable: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cron Bach	N de elementos
,630	27

Tabla 13

Tabla del total de elementos de la variable: Compromiso Organizacional

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cron Bach si el elemento se ha suprimido
C1	86,1200	70,638	-,089	,654
C2	86,0600	64,384	,329	,608
C3	85,6000	58,612	,658	,569
C5	85,6200	59,424	,605	,575
C6	85,9800	58,428	,627	,570
C7	85,6000	56,939	,607	,565
C8	86,1800	68,273	,066	,633
C9	85,4800	72,459	-,195	,655
C10	85,4800	70,949	-,098	,645
C11	85,2000	65,510	,287	,613
C12	85,8000	64,082	,282	,611
C13	86,0800	65,585	,162	,625
C14	85,5200	68,785	,061	,632
C15	85,7000	65,276	,258	,615
C16	85,9600	68,121	,097	,630
C17	85,9200	72,606	-,216	,654
C18	85,7400	65,380	,283	,613
C20	85,8800	67,047	,127	,628
C21	85,6400	68,684	,035	,637
C22	85,6200	67,791	,139	,626
C23	85,4600	60,376	,453	,589
C24	85,4400	67,925	,101	,629
C25	85,3800	69,669	-,025	,643
C27	85,5000	70,582	-,086	,653
C28	85,4000	69,755	-,023	,641
C29	85,4800	63,316	,348	,604
C30	85,6400	63,664	,300	,609

3.5 ASPECTOS ÉTICOS

Se seguirán los siguientes principios:

- Reserva de identidad de los participantes
- Citas de los textos y documentos consultados
- No manipulación de resultados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 RESULTADOS

Para esta investigación se aplicó un cuestionario a los trabajadores del Centro de Salud, las respuestas de los encuestados están relacionadas a cumplir con los objetivos del estudio.

Escala de LIKERT tiene 5 alternativas de respuesta a la que se les asigno valores del 1 al 5.

Los resultados presentados a continuación teniendo en cuenta los objetivos de la investigación.

Tabla 1

Procesos para integrar personas y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
		Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PROCESOS PARA INTEGRAR PRESONAS	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	5	71,4%	2	28,6%	0	0,0%	7	100,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	25	78,1%	7	21,9%	0	0,0%	32	100,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	8	72,7%	3	27,3%	0	0,0%	11	100,0%
	Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	38	76,0%	12	24,0%	0	0,0%	50	100,0%

Interpretación:

En esta tabla se puede ver que el nivel bueno del compromiso organizacional se presenta con mayor frecuencia 28,6% frente a los que califican como deficiente al proceso para integrar personas. Mientras que en los que califican como bueno a dicho proceso, la cifra que considera que hay un buen compromiso organizacional es menor 27,3%.

Este resultado nos indica que existen pocas evidencias de que al mejorar los procesos para integrar personas mejore el compromiso organizacional.

Tabla 2

Procesos para organizar personas y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
		Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PROCESOS PARA ORGANIZAR PERSONAS	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%

Regular	0	0,0%	0	0,0%	27	81,8%	6	18,2%	0	0,0%	33	100,0%
Bueno	0	0,0%	0	0,0%	6	60,0%	4	40,0%	0	0,0%	10	100,0%
Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	3	100,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	38	76,0%	12	24,0%	0	0,0%	50	100,0%

Interpretación:

Se puede ver que el nivel bueno del compromiso organizacional se presenta con mayor frecuencia 66,7% frente a los que califican como muy bueno al proceso para organizar personas. Mientras que en los que califican como bueno a dicho proceso, la cifra que considera que hay un buen compromiso organizacional es menor 40,0%.

Este resultado nos muestra que existen evidencias de que al mejorar los procesos para organizar personas mejora el compromiso organizacional

Tabla 3

Procesos para recompensar personas y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
		Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PROCESO PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	21	77,8%	6	22,2%	0	0,0%	27	100,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	12	80,0%	3	20,0%	0	0,0%	15	100,0%
	Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%	0	0,0%	3	100,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	38	76,0%	12	24,0%	0	0,0%	50	100,0%

Interpretación:

Como se observa en la tabla el nivel bueno del compromiso organizacional se presenta con mayor frecuencia al 100,0% frente a los que califican como muy bueno al proceso para recompensar personas. Mientras que en los que califican como bueno a dicho proceso, la cifra que considera que hay un buen compromiso organizacional es menor 20,0%.

Este resultado nos indica que no hay evidencias de que al mejorar los procesos para recompensar personas el compromiso organizacional mejore.

Tabla 4

Procesos para desarrollar personas y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
		Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PROCESO PARA DESARROLLAR PERSONAS	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	25	71,4%	10	28,6%	0	0,0%	35	100,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	13	86,7%	2	13,3%	0	0,0%	15	100,0%
	Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	38	76,0%	12	24,0%	0	0,0%	50	100,0%

Interpretación:

Como se observa en la tabla correspondiente el nivel bueno del compromiso organizacional se presenta con mayor frecuencia 28,6% frente a los que califican como regular al proceso para desarrollar personas. Mientras que en los que califican como bueno a dicho proceso, la cifra que considera que hay un buen compromiso organizacional es menor 13,3%.

Este resultado nos indica que no hay evidencias de que al mejorar los procesos para desarrollar personas mejore el compromiso organizacional.

Tabla 5

Procesos para retener personas y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
		Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
PROCESO PARA RETENER A LAS PERSONAS	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	27	69,2%	12	30,8%	0	0,0%	39	100,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
	Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	38	76,0%	12	24,0%	0	0,0%	50	100,0%

Interpretación:

Como se observa en la tabla correspondiente el nivel bueno del compromiso organizacional se presenta con mayor frecuencia 30,8% frente a los que califican como regular al proceso

para retener personas. Mientras que en los que califican como bueno a dicho proceso, la cifra que considera que hay un buen compromiso organizacional es menor 0,0%.

Este resultado nos indica que no hay evidencias de que al mejorar los procesos para retener personas mejore el compromiso organizacional.

Tabla 6

Procesos para auditar personas y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
		Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PROCESO PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	24	72,7%	9	27,3%	0	0,0%	33	100,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	7	70,0%	3	30,0%	0	0,0%	10	100,0%
	Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	38	76,0%	12	24,0%	0	0,0%	50	100,0%

Interpretación:

Podemos observar que en el nivel bueno del compromiso organizacional se presenta con mayor frecuencia 30,0% frente a los que califican como bueno también al proceso para auditar personas.

Este resultado nos indica que existen pocas evidencias de que al mejorar los procesos para auditar personas mejore el compromiso organizacional.

Tabla 7

Gestión del talento humano y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL											
		Muy deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Muy deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	34	81,0%	8	19,0%	0	0,0%	42	100,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	4	50,0%	4	50,0%	0	0,0%	8	100,0%
	Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	38	76,0%	12	24,0%	0	0,0%	50	100,0%

Interpretación:

Como se observa en la tabla correspondiente que en el nivel de bueno del compromiso organizacional se presenta con mayor frecuencia el 50,0% frente a los que califican como bueno también a la variable Gestión del talento humano. Mientras que los que califican a la Gestión del talento como bueno, la cifra que considera que hay un buen compromiso organizacional es 50,0%. Este resultado nos indica que si hay evidencias de que al mejorar la Gestión del talento humano mejore el compromiso organizacional.

4.2 DISCUSION

Esta interpretación y análisis de resultados está determinada por los resultados obtenidos por las hipótesis que a continuación se detallan:

Tabla 14

Correlación y significación entre las variables Procesos para integrar personas y el compromiso organizacional.

Contraste de hipótesis específica 1:

	Coeficiente de correlación	Compromiso organizacional
Procesos para integrar personas	R	-,090
	Sig. (bilateral)	,535
	n	50

Los resultados indican que no hay una relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) entre los procesos para integrar personas y el compromiso organizacional; este resultado no permite aceptar la hipótesis de investigación.

Tabla 15

Correlación y significación entre las variables Procesos para organizar personas y el compromiso organizacional.

Contraste de hipótesis específica 2:

	Coeficiente de correlación	Compromiso organizacional
Procesos para organizar personas	R	,338*
	Sig. (bilateral)	,016
	n	50

Los resultados dejan en evidencia que los procesos para organizar personas se relacionan en forma significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el compromiso organizacional; este resultado conduce a aceptar la hipótesis de investigación.

Tabla 16

Correlación y significación entre las variables Procesos para recompensar personas y el compromiso organizacional.

Contraste de hipótesis específica 3:

	Coeficiente de correlación	Compromiso organizacional
Procesos para Recompensar personas	R	,189
	Sig. (bilateral)	,188
	n	50

Los resultados dejan claro que no hay una relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) entre los procesos para recompensar personas y el compromiso organizacional; este resultado no permite aceptar la hipótesis de investigación.

Tabla 17

Correlación y significación entre las variables Procesos para desarrollar personas y el compromiso organizacional.

Contraste de hipótesis específica 4:

	Coeficiente de correlación	Compromiso organizacional
Procesos para Desarrollar personas	R	-,113
	Sig. (bilateral)	,434
	n	50

Los resultados dejan claro que no hay una relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) entre los procesos para desarrollar personas y el compromiso organizacional; este resultado no permite aceptar la hipótesis de investigación.

Tabla 18

Correlación y significación entre las variables Procesos para retener personas y el compromiso organizacional.

Contraste de hipótesis específica 5:

	Coeficiente de correlación	Compromiso organizacional
Procesos para Retener personas	R	-,119
	Sig. (bilateral)	,409
	n	50

Los resultados indican que no hay una relación significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) entre los procesos para retener personas y el compromiso organizacional; este resultado no permite aceptar la hipótesis de investigación.

Tabla 19

Correlación y significación entre las variables Procesos para auditar personas y el compromiso organizacional.

Contraste de hipótesis específica 6:

	Coeficiente de correlación	Compromiso organizacional
Procesos para Auditar personas	R	,100
	Sig. (bilateral)	,491
	n	50

Los resultados dejan en evidencia que los procesos para auditar personas no se relacionan en forma significativa ($\text{Sig.} < 0.05$) con el compromiso organizacional; este resultado conduce a no aceptar la hipótesis de investigación.

Tabla 20

Correlación y significación entre las variables Gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Contraste de hipótesis General:

	Coeficiente de correlación	Compromiso organizacional
Gestión del Talento Humano	R	,114
	Sig. (bilateral)	,432
	n	50

El resultado indica que no existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,114; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,432 el cual indica que la correlación débil. Por lo que, se puede indicar que la Gestión del Talento Humano no se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en el Centro de Salud San Pedro de Piura.

CONCLUSIONES

1. La presente investigación concluye respecto a la hipótesis general que no existe una correlación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,114; resultando el grado de influencia en un 0,432 el cual indica que la correlación es débil. Por lo que se concluye que la gestión no está dando resultado siendo así que el compromiso organizacional surge de otras fuentes.
2. Se determinó que existe una correlación entre las variables al efectuar la prueba en la hipótesis específica 1, esta nos arroja un Rho de Spearman de -0,090 resultado que nos permite afirmar que los procesos para integrar personas influyen en un 0,535 en el compromiso organizacional
3. Considerando la hipótesis específica 2, esta investigación demuestra que existe una correlación moderada entre las variables , sustentado en el valor obtenido de Rho de Spearman de 0,338 resultado que lleva a afirmar que los procesos para organizar personas influye en un 0,16 en el compromiso organizacional.
4. Con respecto a la hipótesis específica 3, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva moderada entre las variables al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de 0,189 resultado que lleva a afirmar que los Procesos para recompensar a las personas influye en un 0,188 en el Compromiso Organizacional.
5. Con respecto a la hipótesis específica 4, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva moderada entre las variables al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de -0,113 resultado que lleva a afirmar que los Procesos para desarrollar a las personas influye en un 0,434 en el Compromiso Organizacional.

6. Con respecto a la hipótesis específica 5, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva moderada entre las variables al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de -0,119 resultado que lleva a afirmar que los Procesos para retener a las personas influye en un 0,409 en el Compromiso Organizacional.

7. Con respecto a la hipótesis específica 6, la presente investigación demuestra que existe una correlación positiva moderada entre las variables al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de 0,100 resultado que lleva a afirmar que los Procesos para auditar a las personas influye en un 0,491 en el Compromiso Organizacional.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar una oficina de Gestión de recursos humanos que no solo brinde soporte administrativo sino que también se encargue de realizar capacitaciones, talleres o charlas de acuerdo a las propias necesidades de cada área, que ayuden a potenciar las habilidades personales de los trabajadores poniéndolas al servicio de la institución.
2. Se recomienda al Centro de Salud realizar otros talleres vivenciales que ayuden al personal a sentirse identificado con su institución con el fin de que sienta que es un agente indispensable y participe, asumiendo así su compromiso con ella.
3. Se recomienda que dentro del reglamento interno de la institución se establezcan estímulos al desempeño laboral, ya que si bien no se puede elevar presupuestos económicos, estos estímulos ayudarán a que se sienta reconocido.
4. Se debería revisar la Gestión de la institución pues como vemos en la investigación no está dando resultados positivos y así poder conocer cuáles son esos factores que influyen en el compromiso organizacional del Centro de Salud.
5. Se recomienda a los directivos del Centro de Salud integrar a sus trabajadores en la planificación y documentos de gestión, haciendo que se sientan partícipes y ello implicará que asumirán responsabilidades en las actividades que se vayan planificando.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Aamot, M. (2010). Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- ✓ Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- ✓ Araujo, J. y Brunet, I. (2011). Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica (Vol. 8). Tarragona, España: Publicacions Universitat Rovira i Virgili.
- ✓ Alles, M. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- ✓ Alvarado, A. y Mejía, P. (2014). Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- ✓ Bernal C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. DF, México: Prentice Hall.
- ✓ Betanzos-Díaz, N. y Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revista de enfermería del instituto Mexicano del Seguro Social.
- ✓ Blanco, M. y Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 9(2), 215-233.
- ✓ Cabrales, O. (Junio de 2009). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la Condición humana. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XVII, 155-178. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90913041009>

- ✓ Calderón, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: Análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. Cuadernos de administración. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia Básica

MATRIZ DE CONSISTENCIA BÁSICA		
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	La Gestión del Talento Humano tiene una relación significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuál es la relación entre el proceso para integrar personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Establecer la relación entre los Procesos para integrar personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para integrar personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
¿De qué manera se relaciona el proceso para organizar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Establecer la relación entre los procesos para organizar personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
¿Cuál es la relación entre el proceso para recompensar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para recompensar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe una relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
¿De qué manera se relaciona el proceso para desarrollar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
¿De qué manera se relaciona el proceso para retener a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para retener a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.
¿De qué manera se relaciona el proceso para auditar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para auditar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para auditar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018

ANEXO 2: Matriz de consistencia general

Título: Relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los Trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018				
Nombre del Tesista: Gabriela de los Milagros Gonzales García				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES/INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Unidad de análisis: Trabajadores del Centro de Salud	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	La Gestión del Talento Humano tiene una relación significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.	Variable independiente: Gestión del talento humano	Diseño: No experimental - correlacional
			Dimensiones:	Nivel: Descriptivo - explicativo - correlacional
			Procesos para integrar personas	Tipo: Descriptiva y correlacional
				Métodos:
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Procesos para organizar personas	Hipotético
¿Cuál es la relación entre el proceso para integrar personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Establecer la relación entre los Procesos para integrar personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para integrar personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.	Procesos para recompensar personas	Deductivo
			Procesos para desarrollar personas	Cuantitativo
			Procesos para retener personas	Técnicas e instrumentos:
¿De qué manera se relaciona el proceso para organizar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Establecer la relación entre los procesos para organizar personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación significativa entre los procesos para organizar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.	Procesos para auditar a las personas	De muestreo: Muestreo simple
			Indicadores:	De recolección de datos:
			Entrevista	Recolección de campo
¿Cuál es la relación entre el proceso para recompensar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para recompensar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe una relación significativa entre los procesos para recompensar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.	Examen de conocimiento	De procesamiento de datos
			Prueba de habilidades	Recolección de datos
			Puntualidad	Procesamiento de la información
¿De qué manera se relaciona el proceso para desarrollar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.	Compromiso	Presentación de resultados
			Variable dependiente: Compromiso organizacional	De análisis
			Dimensiones:	Análisis estadístico

¿De qué manera se relaciona el proceso para retener a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para retener a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para retener a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018.	Compromiso afectivo	Análisis de contenido descriptivo
			Compromiso para continuar	Población: 50 trabajadores
			Compromiso normativo	Muestra: 50 trabajadores
¿De qué manera se relaciona el proceso para auditar a las personas con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre el proceso para auditar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Existe relación directa y significativa entre los procesos para auditar a las personas y el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Pedro de Piura, año 2018	Indicadores:	Procedimientos
			Deseo de permanencia	
			Necesidad de permanencia	
Justificación			Lealtad a la institución	
Aparte de conocer si existe relación entre la gestión del Talento humano y el compromiso organizacional, permitirá conocer nuevas estrategias para la gestión del talento humano en función al compromiso de los trabajadores con la organización para el bienestar de ellos mismos y en la mejora de la producción.				
Importancia				
La investigación pretende dar conocimiento sobre la relación existente entre las variables, con lo cual contribuirá al centro de salud para tener conocimiento sobre su dirección del talento humano y como incide en el compromiso con los empleados del Centro de Salud.				

ANEXO 3: Operacionalización de la variable
Gestión del talento humano

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) Señala que, en la era del conocimiento donde nos encontramos la administración de recursos humanos ha pasado de gestionar personas como elementos pasivos a una gestión del talento humano que reconoce a las personas como elementos activos e inteligentes que contribuyen a la administración eficiente de los recursos de la institución que les fueron asignados.	La variable gestión del talento humano se midió por una encuesta y se empleó como instrumento el cuestionario que emplea una escala ordinal	Procesos para integrar personas	Reclutamiento de personal Selección de personal	Pregunta 1 Pregunta 2 Pregunta 3 Pregunta 4 Pregunta 5 Pregunta 6
			Procesos para organizar a las personas	Diseño de puestos Evaluación del desempeño	Pregunta 7 Pregunta 8 Pregunta 9 Pregunta 10 Pregunta 11 Pregunta 12
			Procesos para recompensar a las personas	Recompensas y remuneraciones Prestaciones y servicios	Pregunta 13 Pregunta 14 Pregunta 15 Pregunta 16 Pregunta 17 Pregunta 18
			Procesos para desarrollar a las personas	Formación y desarrollo Programas de cambio Programas de comunicación	Pregunta 19 Pregunta 20 Pregunta 21 Pregunta 22 Pregunta 23 Pregunta 24
			Procesos para retener a las personas	Seguridad Calidad de vida Relaciones con los empleados y los sindicatos	Pregunta 25 Pregunta 26 Pregunta 27 Pregunta 28 Pregunta 29 Pregunta 30
			Procesos para auditar a las personas	Sistema de información administrativa Banco de datos	Pregunta 31 Pregunta 32 Pregunta 33 Pregunta 34 Pregunta 35 Pregunta 36

**ANEXO 4: Operacionalización de la variable
Compromiso Organizacional**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Compromiso organizacional	Ruiz (2013) cita a Gonzales y Guillén (2008) que es un vínculo racional y voluntario, con características emocionales de los trabajadores para con su organización y que se evidencia con el nivel de esfuerzo de cada uno por el logro de los objetivos institucionales.	La variable Compromiso Organizacional se midió por una encuesta y se empleó como instrumento el cuestionario que emplea una escala ordinal	Compromiso afectivo	Deseo de permanencia	Pregunta 1 Pregunta 2 Pregunta 3 Pregunta 4 Pregunta 5 Pregunta 6 Pregunta 7 Pregunta 8 Pregunta 9 Pregunta 10
			Compromiso para continuar	Necesidad de permanencia	Pregunta 11 Pregunta 12 Pregunta 13 Pregunta 14 Pregunta 15 Pregunta 16 Pregunta 17 Pregunta 18 Pregunta 19 Pregunta 20
			Compromiso normativo	Lealtad a la institución	Pregunta 21 Pregunta 22 Pregunta 23 Pregunta 24 Pregunta 25 Pregunta 26 Pregunta 27 Pregunta 28 Pregunta 29 Pregunta 30

ANEXO 5

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO						
<p>Este cuestionario tiene como propósito realizar una investigación para identificar las áreas de oportunidad que permiten mejorar el ambiente de trabajo en el Centro de Salud San Pedro de Piura. Tenga en cuenta que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto No hay respuestas correctas o incorrectas.</p> <p>Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marque con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa su opinión.</p> <p>No debe quedar ninguna pregunta en blanco.</p> <p>La escala utilizada es: Siempre 5, Casi Siempre 4, A veces 3, Casi Nunca 2, Nunca 1</p>						
GESTION DEL TALENTO HUMANO		S	CS	AV	CN	N
DIMENSION 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS						
1	Conoce usted la forma de efectuar la selección del personal					
2	Las convocatorias para integrar personal son transparentes					
3	El personal es admitido porque cumple requisitos del cargo					
4	El personal postula para ocupar el cargo actual					
5	El personal fue entrevistado antes de ser contratado					
6	Se le realiza al personal una prueba psicológica antes de ser contratado					
DIMENSION 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
7	Usted realiza sus labores sin interferir con el trabajo de otra persona					
8	El personal nuevo es capacitado sobre las funciones a realizar en el centro de Salud					
9	El personal cuenta con la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones					
10	Los nuevos trabajadores son presentados a sus compañeros					
11	Es su salario el adecuado					
12	Conoce la forma de evaluar el desempeño laboral dentro del Centro de Salud San Pedro					
DIMENSION 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
13	Usted se siente motivado y le gusta el trabajo que realiza					
14	Reconocen adecuadamente el trabajo que usted desarrolla					
15	Considera usted que el Centro de Salud ofrece seguridad y estabilidad laboral					
16	Cree usted que el Centro de Salud proporciona oportunidades para desarrollar la carrera de los trabajadores					
17	Usted se siente realizado en el cargo que ocupa actualmente					
18	Centro de Salud otorga compensaciones en base al desempeño laboral					

DIMENSION 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
19	Las capacitaciones recibidas resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones					
20	Las capacitaciones recibidas son suficientes para el desarrollo de sus funciones					
21	El Centro de Salud brinda facilidades para el desarrollo profesional					
22	Usted tiene oportunidades de opinar y dar sus sugerencias					
23	Cree usted que el personal trabaja en equipo					
24	Cree usted que existe preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad					
DIMENSION 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
25	El personal ha recibido capacitación de prevención y medidas de seguridad en salud					
26	Se incentiva a que se brinden propuestas de mejora de los niveles de seguridad y salud					
27	El personal participa en la elaboración de procedimientos para mejorar las condiciones ambientales del Centro de Salud					
28	La infraestructura del Centro de Salud es adecuada para el desarrollo de sus actividades					
29	Cree usted estar capacitado(a) para participar en la mejora de procedimientos sobre seguridad y salud en el trabajo					
30	El Centro de Salud proporciona apoyo en temas de Educación, Transporte, Alimentación, Salud y Esparcimiento.					
DIMENSION 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	N
31	El jefe supervisa el desarrollo de las actividades de su personal					
32	El Centro de Salud evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador					
33	Cuando el personal requiere resolver una duda se le brinda la ayuda oportuna					
34	El personal conoce los mecanismos de la evaluación de desempeño					
35	Una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados					
36	Una evaluación de desempeño evalúa sus iniciativas para la mejora de su trabajo					

Cuestionario adaptado de tesis:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6128/Flores_AGB.pdf?sequence=1

ANEXO 6

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
<p>Este cuestionario tiene como objetivo realizar una investigación para identificar las áreas de oportunidad que permiten mejorar el ambiente de trabajo en el Centro de Salud San Pedro - Piura.</p> <p>Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto No hay respuestas correctas o incorrectas.</p> <p>Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con un X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa su opinión.</p> <p>No debe quedar ninguna pregunta en blanco.</p> <p>La escala utilizada es : Siempre 5, Casi Siempre 4, A veces 3, Casi Nunca 2, Nunca 1</p>						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL		S	CS	AV	CN	N
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO						
1	Cree usted que estaría feliz de continuar el resto de su vida trabajando en el Centro de Salud					
2	Se siente usted comprometida(o) con los problemas del Centro de Salud					
3	Se siente usted muy identificado con el Centro de Salud					
4	Se siente usted emocionalmente unido al Centro de Salud					
5	Considera usted sentirse en familia en el Centro de Salud					
6	Cree usted sentirse contenta(o) de trabajar en el Centro de Salud					
7	Cree usted sentirse orgullosa(o) de trabajar en el Centro de Salud					
8	Cree usted que trabajaría gustosamente más horas con igual entusiasmo					
9	Considera usted que todas las mañanas tiene ganas de venir a trabajar al Centro de Salud					
10	Cree usted que el trabajo le hace olvidar todos sus problemas					
DIMENSION 2: COMPROMISO PARA CONTINUAR		S	CS	AV	CN	N
11	Cree usted que al renunciar al Centro de Salud, serian muchas las ventajas laborales que perdería					
12	Cree usted que hay pocas oportunidades de encontrar otro trabajo mejor					
13	Considera usted que le ha dedicado mucho tiempo al centro de salud					
14	Cree usted que si renuncia en este momento, muchos planes en su vida se verían interrumpidos					
15	Cree usted que el esfuerzo que ha invertido en el centro de salud es reconocido					

16	Siente usted que permanece en el Centro de Salud por necesidad					
17	Cree usted que el desarrollo que ha alcanzado en el Centro de Salud difícilmente lo alcanzara en otra institución					
18	Cree usted que su continuidad laboral en el Centro de Salud no corre peligro					
19	Cree usted que se siente cómodo en este trabajo y no tiene sentido cambiar a otro					
20	Le parece a usted que en el centro de salud tiene posibilidades de ascender					
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO		S	CS	AV	CN	N
21	Cree usted que es su deber seguir trabajando en el Centro de Salud					
22	siente usted que tiene un compromiso moral con el Centro de Salud					
23	Cree usted que no podría dejar el Centro de Salud porque siente que tiene una obligación con las personas					
24	Considera usted que el Centro de Salud merece su lealtad					
25	Siente usted que se sentiría culpable si renuncia					
26	Cree usted que no estaría bien dejar el Centro de Salud aunque vaya a beneficiarlo con el cambio					
27	Considera usted que tiene una deuda con el Centro de Salud					
28	Cree usted que recibe un apoyo especial de parte del Centro de Salud					
29	Cree usted que dedicó tiempo extra para el mejoramiento del Centro de Salud					
30	Piensa usted que tendría problemas con sus superiores si se enteran que quiere renunciar					

Cuestionario adaptado de tesis:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6128/Flores_AGB.pdf?sequence=1

